# 运用激励机制,加强班主任队伍建设

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-07-21

*第一篇：运用激励机制,加强班主任队伍建设运用激励机制，加强班主任队伍建设随着现代化步伐的日趋加速，教师队伍建设也日渐规范化、科学化。建设一支素质高、有科学管理方法的 班主任队伍，对培养跨世纪人才有着不可低估的意义。恰当地在班主任队伍建设中...*

**第一篇：运用激励机制,加强班主任队伍建设**

运用激励机制，加强班主任队伍建设

随着现代化步伐的日趋加速，教师队伍建设也日渐规范化、科学化。建设一支素质高、有科学管理方法的 班主任队伍，对培养跨世纪人才有着不可低估的意义。恰当地在班主任队伍建设中引进激励机制可以激发班主 任的内在动力，使他们在主动、自愿的动机作用下，向所期望的目标更加积极地工作，发挥更大的能动性，从 而取得卓有成效的工作成绩。当然，班主任队伍建设中激励机制的运用不同于一般的企事业单位，它更明显地 体现在目标、责任、情感、物质等方面对班主任们工作主动性、积极性的激发上。

目标激励——事业的凝聚力

目标激励是根据工作目标来引导、激励和规范班主任工作行为的一种动力，是班主任出色地完成教育、教 学及班集体建设任务的重要保证。在运用目标激励过程中，应注重以下两点。

一、目标激励的时代性、社会性。

教育改革和发展对教师提出了新的更高的要求。怎样适应时代、社会要求，培养什么样的人和怎样培养人 成为班主任工作中的根本问题。新的世纪，班主任们面临着新的历史使命，跨世纪人才培养目标要求班主任不 能做简单、封闭的“教书先生”，而要在教书，在班集体建设活动中多方位、多渠道地把社会变革、科技革命 等知识信息及时筛选，然后输送给学生，在给学生一个系统的智力框架的同时，必须注重学生的思想道德、劳 动技能、身体心理、创造力等方面的和谐全面发展，从而培养出有理想、有顽强意志、有科学头脑的新一代，才能使中华民族在二十一世纪人才较量中立于不败之地。对班主任的目标激励不能仅停留在过去的传统作法上，而要随时给班主任注入带有浓郁时代气息的目标要求，强化其使命感。

由于各种因素的影响，“升学率”必然成为学校和社会关注的问题，因而引导班主任正确处理“升学率” 与“片面追求升学率”的关系至关重要。一方面要向班主任强调升学竞争意识，把向高一级学校输送合格的新 生作为提高工作质量的一种动力和学校发展的重要条件，另一方面坚决反对违反教学规律的“加班加点”、“ 题海战术”，重智轻德，重升学考试科目轻非考试科目等错误做法，减轻学生学业负担，努力创造轻松愉快的 学习环境，以利培养新型现代化合格人才。

二、目标激励的规范化、系统化。

学校要始终如一地把造就和培养具有较高政治素质、科学业务素质、教育科研素质和较强管理能力的跨世 纪班主任队伍放在工作的重要位置。在学校的目标管理中，班主任队伍建设应是一个重头项目，对班主任工作 目标要明确，期望值要高，激发的力量才会强，还要适时对班主任工作加以点拨、指导。

１．要重视班主任的教育理论学习。

班集体管理其实是社会管理的缩影。要提高管理的水平和质量，有赖于理论和实践的有效结合。繁杂的班 集体建设，要求班主任具备较高的管理能力。因而，学习和吸收古今中外教育教学理论，深入领会党和国家的 教育方针是班主任做好工作的有力保障。仅凭传统的经验是远远不够的，新时代要求班主任随时了解和接收新 的管理知识，提高自己的理论水平，以使班级和学校工作的目标和计划有更明确的方向。

２．目标内容具体、明确。

在学校发展上，给班主任以具体明确的目标，从而使班主任队伍建设和班主任工作成为一项有计划、有目 的的行为。可根据学生不同年级、不同年龄特征，为班主任规定较明确具体的班主任工作目标。在班主任工作 中，要尽量把学校阶段目标和各班具体短期目标结合起来，形成多维结构的目标体系。在执行中，还可按学期 对目标进行分解，并分阶段总结、评估和修改，作为下一个新目标制定的起点。

３、遵循规律，目标切实可行。

目标还得按照教育教学规律，从班主任工作中来，再回到班主任工作中去，才能有效。切实可行的目标，激励班主任队伍建设的规范化、系统化，把班主任和班级、学校紧紧联系在一起，使每个班主任意识到自己身 上的重担，增强了进取心和事业心。

责任激励——竞争的鞭策力

根据教师职业的特点，从责任上激励班主任，创造一种竞争奉献的氛围，可强化班主任的角色意识和对工 作职责的认识，激励和鞭策班主任敬业乐业。许多学校都有成功的做法，现提供几种：

一、以老带新，以老促新，重在培养年轻、优秀、骨干、特色班主

任。

学校可开展“师徒帮带结对子”的岗位责任培训，建立健全正副班主任、班主任资格聘任制，要求刚参加 工作的青年教师做为期一年或一年以上的副班主任，充分发挥有经验的老班主任的“传帮带”作用，以老班主 任的高尚师德、对事业的执着和奉献精神来感染副班主任，用年轻班主任的大胆开拓进取精神来激发老班主任，促使老少共进。要求正副班主任不仅“为人师表”，而且要“爱党爱国爱教爱校爱生”。放手让副班主任去 做实际工作，要求他们参加班级管理，经常接触学生，了解学生思想、学习和生活情况，不断提高科学管理的 能力。学校对副班主任进行师德修养、业务水平、组织能力、参与管理等方面综合考评，从中挑选出年轻、优 秀、骨干、特色的副班主任担任正班主任，大胆地给他们指路子、压担子，重点培养。对正班主任仍然实行资 格聘任制，不称职的可以解聘。打破传统的班主任“终身制”的格局，可极大地激发班主任的岗位责任感。

二、开班主任经验交流会，树典型、立标兵，使班主任学有榜样，干有方向。

学校每年举办班主任经验交流会，宣传班主任好的工作方法，先进事迹，为“评优”打好基础，请工作有 成绩、有特色的班主任介绍经验。同时不定期地组织班主任学习教育理论、兄弟学校的班级管理办法，在充分 研讨的基础上形成共识，取别人之长补己之短。对成绩不明显的班主任给予定期的工作指导，尽量给他们提供 方便，解除后顾之忧，促使他们不断提高工作能力，树立干好班主任工作的自信心。在班主任中树典型、立标 兵，用优秀班主任的奉献、创新精神来激发班主任的使命感，增强献身于班主任事业的自觉性。在班主任中开 展“讲师德、讲奉献、比工作、比成绩”的“比学赶帮”的竞赛活动。同时还要求每人每学期都作班主任工作 小结，通过专题小结把班主任队伍建设的科学与科学地建设班主任队伍的实践有机地结合起来。

三、建立班主任工作量化考核制度，对班主任的“德、能、勤、绩” 进行考核，完善一 年一度的评选制度。学校要对班主任工作效绩进行科学、公正的评价，并把评价结果作为奖惩、职务晋升的依据，这样就会对 班主任产生积极的促进效应。例如可依据《中小学教师考核实施细则》、《班主任工作考核实施细则》量化积 分，本着客观、公正、准确的原则，增加考核评选的透明度，采取调查、问卷、汇报等多种方式，广泛听取教 师、学生及家长的意见，进行多方面考核。同时实行考核结果与一年一度的评选先进挂钩，与表彰奖励、晋级 晋职挂钩，从而克服班主任工作中干与不干、干多干少、干好干坏一个样的现象，对班主任工作有更大的激励 作用。

责任激励把竞争引进了班主任队伍建设中，造成了一种既富挑战性，又有一定群体压力的情景和氛围，促 使班主任心理出现应激状态，提高心理活动水平，打破了原先工作中一成不变的沉闷现象，激发了广大班主任 积极工作的士气和活力，强化了班主任的岗位责任意识，可使工作积极性和效果明显改观。

情感激励——领导感召力，师生情感融洽力

在班主任队伍建设中，领导是提高管理规范化、科学化水平的决策者，决策的好坏，直接关系到班主任队 伍建设的成败，因而领导一方面要在决策中统一认识，统一行动，通过教代会、党团员会、班主任会等直接宣 传教育改革思想和其他学校班主任队伍建设中的有效举措；另一方面，要深入到班级的具体工作中，了解、掌 握班主任工作的新情况、新问题，听取广大班主任的意见，确保决策的民主化和切实可行。

孔子言：“其身正不令而行，其身不正虽令不从。”学校领导人员严以律己，廉洁奉公，以身作则的榜样 行为是无声的号令，是最有说服力的。要求班主任做到的，自己首先做到，这样才能激励班主任教师更积极、更忠诚地投入工作。其次，领导要大力弘扬知识分子的艰苦和无私奉献精神，教育广大师生树立正确的人生观、价值观，反对拜金主义，从严治校。形成良好的“校风”、“班风”、“教风”、“学风”，为班主任工作 创造很好的外部环境。同时，领导更要理解、尊重、依靠、关心、信任广大班主任，既要在工作中为他们创设 机遇，提供锻炼他们能力的机会，积极支持和培养，使他们努力向上：又要在政治上给予关心，在生活上给予 无微不至的关怀和帮助。如发展优秀班主任入党，解决班主任的后顾之忧，在住房，子女入学、就业，家属调 动，大龄青年的婚姻问题，老班主任的身体状况，日常烧气、供电、供水等方面都要给他们最大限度的照顾，使得他们安心工作。在某些政策上对班主任可适当“倾斜”，以充分调动每一位班主任的积极性。

班主任队伍建设中的情感激励不仅包括领导的感召力，还包含班主任具体工作中师生情感融洽力的激励。班集体活动主要是班主任和学生人与人间的活动，“情”是重要纽带。在班集体活动中常会有师生情感产生共 鸣，激励学生也激励班主任的现象。要求班主任树立正确的学生观、教育观，要把握学生成长——成人——成 才的规律，尊重学生的主体地位，让学生在参与中自觉培养责任感、使命感，提高能力。要求班主任遵循教育 学、心理学原理，根据学生的年龄、个性特征，施以不同的引导方法，引导学生积极向上，关心热爱班集体，把各人的分散的内动力凝聚成班级的整体内动力。在师生关系中，班主任要做情感投资的主动者，要毫不吝惜 地“关心、爱护、尊重”学生。在日常学习和生活中，班主任要做发掘积极因素的有心人。对同学中的积极因 素应及时给予恰如其分的表扬与肯定，使学生感受到班集体的温暖，并由衷地热爱自己班级，加强师生情感的 凝聚力，更有效地激励班主任搞好工作。“人非草木，孰能无情”，情感激励在班主任队伍建设中起着举足轻重的作用。对班主任工作的情感激励 是多方面的：不仅有来自领导的，来自学生的，还有来自教师的，来自家长，来自班主任自己家庭的，来自社 会的方方面面的，学校领导及上级教育主管部门要深入细致地研究、探讨班主任工作的规律，从多方面多渠道 发掘促进班主任做好工作的情感激励因素，让班主任老师自觉愉快地工作。

物质激励——待遇的吸引力。

物质利益是人类生活的重要保证。马克思曾经指出：人们为之奋斗的一切与他们的物质利益有关。关心人 们的物质利益，就是要不断地满足人们的基本生活资料，物质生活耐用品，文化耐用品的需要。物质利益也是 激发人的主动性最具实效的激励因素，当然也是班主任队伍建设的保障。在班主任队伍建设中，不仅要注意在 目标、责任、情感上激励班主任，更需注意把物质激励和以上的精神激励有效地结合起来，以最大限度地发挥 激励的作用。

首先，要搞好基本建设，改善办学条件。学校是教师和学生的主要活动场所。一个优美、整洁、舒适的校 园，可加强班主任对学校的留恋和热爱，反之，一个破旧不堪的校园可能会导致许多班主任心理上的无形压力，影响正常的教学情绪。因而，搞好学校基本建设，改善办学条件是班主任队伍建设的一个方面，我们不仅要 从宏观上利用教育经费搞好校园、教学楼、实验楼、办公楼、教师公寓的建设，还要从微观的角度努力改善办 学条件，这将有利于班主任工作的顺利开展。

其次，改善班主任的生活、福利待遇。这是又一较强的激励因素，它可以迅速、及时、有效地调动班主任 的工作热情，也是使班主任队伍长期稳定的重要保证。学校必须根据条件适时地建立起物质激励的客观公平的 评价体系以及与之相适应的物质激励措施。从目前的班主任队伍建设来看，我们不仅要按法律和政策落实教师 经费，还要及时解决班主任的居住条件，及时兑现班主任岗位责任津贴，使班主任工作得安心舒心。有些学校 实行与人事制度改革相配套的工资制度改革就是一项很好的举措。

最后，大力加强校办企业建设，开辟新的教育投入渠道。学校因地制宜，积极发展校办产业和社会服务事 业，以增强教育自我发展能力，同时还应鼓励和提倡厂矿企业、事业单位、社会团体和个人捐资办学。

《教育法》颁布实施前后，虽然教师在社会地位和工资待遇上已有了不同程度的改善，但在班主任生活待 遇上仍然存在着不少问题。班主任付出的劳动和收入不平衡，班主任津贴，国家发给的每月只有１０．５元，各学校虽有不同程度的贴补，但为数仍相当少。

当前，班主任队伍建设虽已取得了许多可喜成绩，然而在发展中还面临着许多困惑、问题和危机，本篇文 章从激励机制在班主任队伍建设中运用这一角度试图为班主任队伍建设提供一些可供借鉴的经验，算作“抛砖 引玉”吧。

**第二篇：运用激励机制,加强班主任队伍建设**

韦集中心小学特色建设班主任激励机制

随着现代化步伐的日趋加速，教师队伍建设也日渐规范化、科学化。建设一支素质高、有科学管理方法的班主任队伍，对培养跨世纪人才有着不可低估的意义。恰当地在班主任队伍建设中引进激励机制可以激发班主 任的内在动力，使他们在主动、自愿的动机作用下，向所期望的目标更加积极地工作，发挥更大的能动性，从而取得卓有成效的工作成绩。当然，班主任队伍建设中激励机制的运用不同于一般的企事业单位，它更明显地 体现在目标、责任、情感、物质等方面对班主任们工作主动性、积极性的激发上。目标激励——事业的凝聚力

目标激励是根据工作目标来引导、激励和规范班主任工作行为的一种动力，是班主任出色地完成教育、教 学及班集体建设任务的重要保证。在运用目标激励过程中，应注重以下两点。

一、目标激励的时代性、社会性。

教育改革和发展对教师提出了新的更高的要求。怎样适应时代、社会要求，培养什么样的人和怎样培养人 成为班主任工作中的根本问题。新的世纪，班主任们面临着新的历史使命，跨世纪人才培养目标要求班主任不能做简单、封闭的“教书先生”，而要在教书，在班集体建设活动中多方位、多渠道地把社会变革、科技革命 等知识信息及时筛选，然后输送给学生，在给学生一个系统的智力框架的同时，必须注重学生的思想道德、劳动技能、身体心理、创造力等方面的和谐全面发展，从而培养出有理想、有顽强意志、有科学头脑的新一代，才能使中华民族在二十一世纪人才较量中立于不败之地。对班主任的目标激励不能仅停留在过去的传统作法上，而要随时给班主任注入带有浓郁时代气息的目标要求，强化其使命感。

由于各种因素的影响，“升学率”必然成为学校和社会关注的问题，因而引导班主任正确处理“升学率” 与“片面追求升学率”的关系至关重要。一方面要向班主任强调升学竞争意识，把向高一级学校输送合格的新生作为提高工作质量的一种动力和学校发展的重要条件，另一方面坚决反对违反教学规律的“加班加点”、“ 题海战术”，重智轻德，重升学考试科目轻非考试科目等错误做法，减轻学生学业负担，努力创造轻松愉快的学习环境，以利培养新型现代化合格人才。

二、目标激励的规范化、系统化。

学校要始终如一地把造就和培养具有较高政治素质、科学业务素质、教育科研素质和较强管理能力的跨世 纪班主任队伍放在工作的重要位置。在学校的目标管理中，班主任队伍建设应是一个重头项目，对班主任工作目标要明确，期望值要高，激发的力量才会强，还要适时对班主任工作加以点拨、指导。

１．要重视班主任的教育理论学习。

班集体管理其实是社会管理的缩影。要提高管理的水平和质量，有赖于理论和实践的有效结合。繁杂的班 集体建设，要求班主任具备较高的管理能力。因而，学习和吸收古今中外教育教学理论，深入领会党和国家的教育方针是班主任做好工作的有力保障。仅凭传统的经验是远远不够的，新时代要求班主任随时了解和接收新 的管理知识，提高自己的理论水平，以使班级和学校工作的目标和计划有更明确的方向。

２．目标内容具体、明确。

在学校发展上，给班主任以具体明确的目标，从而使班主任队伍建设和班主任工作成为一项有计划、有目 的的行为。可根据学生不同年级、不同年龄特征，为班主任规定较明确具体的班主任工作目标。在班主任工作中，要尽量把学校阶段目标和各班具体短期目标结合起来，形成多维结构的目标体系。在执行中，还可按学期 对目标进行分解，并分阶段总结、评估和修改，作为下一个新目标制定的起点。３、遵循规律，目标切实可行。

目标还得按照教育教学规律，从班主任工作中来，再回到班主任工作中去，才能有效。切实可行的目标，激励班主任队伍建设的规范化、系统化，把班主任和班级、学校紧紧联系在一起，使每个班主任意识到自己身上的重担，增强了进取心和事业心。

责任激励——竞争的鞭策力

根据教师职业的特点，从责任上激励班主任，创造一种竞争奉献的氛围，可强化班主任的角色意识和对工 作职责的认识，激励和鞭策班主任敬业乐业。许多学校都有成功的做法，现提供几种：

一、以老带新，以老促新，重在培养年轻、优秀、骨干、特色班主任。

学校可开展“师徒帮带结对子”的岗位责任培训，建立健全正副班主任、班主任资格聘任制，要求刚参加 工作的青年教师做为期一年或一年以上的副班主任，充分发挥有经验的老班主任的“传帮带”作用，以老班主任的高尚师德、对事业的执着和奉献精神来感染副班主任，用年轻班主任的大胆开拓进取精神来激发老班主任，促使老少共进。要求正副班主任不仅“为人师表”，而且要“爱党爱国爱教爱校爱生”。放手让副班主任去做实际工作，要求他们参加班级管理，经常接触学生，了解学生思想、学习和生活情况，不断提高科学管理的 能力。学校对副班主任进行师德修养、业务水平、组织能力、参与管理等方面综合考评，从中挑选出年轻、优秀、骨干、特色的副班主任担任正班主任，大胆地给他们指路子、压担子，重点培养。对正班主任仍然实行资 格聘任制，不称职的可以解聘。打破传统的班主任“终身制”的格局，可极大地激发班主任的岗位责任感。

二、开班主任经验交流会，树典型、立标兵，使班主任学有榜样，干有方向。

学校每年举办班主任经验交流会，宣传班主任好的工作方法，先进事迹，为“评优”打好基础，请工作有 成绩、有特色的班主任介绍经验。同时不定期地组织班主任学习教育理论、兄弟学校的班级管理办法，在充分研讨的基础上形成共识，取别人之长补己之短。对成绩不明显的班主任给予定期的工作指导，尽量给他们提供 方便，解除后顾之忧，促使他们不断提高工作能力，树立干好班主任工作的自信心。在班主任中树典型、立标兵，用优秀班主任的奉献、创新精神来激发班主任的使命感，增强献身于班主任事业的自觉性。在班主任中开 展“讲师德、讲奉献、比工作、比成绩”的“比学赶帮”的竞赛活动。同时还要求每人每学期都作班主任工作小结，通过专题小结把班主任队伍建设的科学与科学地建设班主任队伍的实践有机地结合起来。

三、建立班主任工作量化考核制度，对班主任的“德、能、勤、绩” 进行考核，完善一 年一度的评选制度。

学校要对班主任工作效绩进行科学、公正的评价，并把评价结果作为奖惩、职务晋升的依据，这样就会对 班主任产生积极的促进效应。例如可依据《中小学教师考核实施细则》、《班主任工作考核实施细则》量化积分，本着客观、公正、准确的原则，增加考核评选的透明度，采取调查、问卷、汇报等多种方式，广泛听取教 师、学生及家长的意见，进行多方面考核。同时实行考核结果与一年一度的评选先进挂钩，与表彰奖励、晋级晋职挂钩，从而克服班主任工作中干与不干、干多干少、干好干坏一个样的现象，对班主任工作有更大的激励 作用。

责任激励把竞争引进了班主任队伍建设中，造成了一种既富挑战性，又有一定群体压力的情景和氛围，促 使班主任心理出现应激状态，提高心理活动水平，打破了原先工作中一成不变的沉闷现象，激发了广大班主任积极工作的士气和活力，强化了班主任的岗位责任意识，可使工作积极性和效果明显改观。

情感激励——领导感召力，师生情感融洽力

在班主任队伍建设中，领导是提高管理规范化、科学化水平的决策者，决策的好坏，直接关系到班主任队 伍建设的成败，因而领导一方面要在决策中统一认识，统一行动，通过教代会、党团员会、班主任会等直接宣传教育改革思想和其他学校班主任队伍建设中的有效举措；另一方面，要深入到班级的具体工作中，了解、掌 握班主任工作的新情况、新问题，听取广大班主任的意见，确保决策的民主化和切实可行。孔子言：“其身正不令而行，其身不正虽令不从。”学校领导人员严以律己，廉洁奉公，以身作则的榜样 行为是无声的号令，是最有说服力的。要求班主任做到的，自己首先做到，这样才能激励班主任教师更积极、更忠诚地投入工作。其次，领导要大力弘扬知识分子的艰苦和无私奉献精神，教育广大师生树立正确的人生观、价值观，反对拜金主义，从严治校。形成良好的“校风”、“班风”、“教风”、“学风”，为班主任工作创造很好的外部环境。同时，领导更要理解、尊重、依靠、关心、信任广大班主任，既要在工作中为他们创设 机遇，提供锻炼他们能力的机会，积极支持和培养，使他们努力向上：又要在政治上给予关心，在生活上给予无微不至的关怀和帮助。如发展优秀班主任入党，解决班主任的后顾之忧，在住房，子女入学、就业，家属调 动，大龄青年的婚姻问题，老班主任的身体状况，日常烧气、供电、供水等方面都要给他们最大限度的照顾，使得他们安心工作。在某些政策上对班主任可适当“倾斜”，以充分调动每一位班主任的积极性。

班主任队伍建设中的情感激励不仅包括领导的感召力，还包含班主任具体工作中师生情感融洽力的激励。班集体活动主要是班主任和学生人与人间的活动，“情”是重要纽带。在班集体活动中常会有师生情感产生共鸣，激励学生也激励班主任的现象。要求班主任树立正确的学生观、教育观，要把握学生成长——成人——成 才的规律，尊重学生的主体地位，让学生在参与中自觉培养责任感、使命感，提高能力。要求班主任遵循教育学、心理学原理，根据学生的年龄、个性特征，施以不同的引导方法，引导学生积极向上，关心热爱班集体，把各人的分散的内动力凝聚成班级的整体内动力。在师生关系中，班主任要做情感投资的主动者，要毫不吝惜地“关心、爱护、尊重”学生。在日常学习和生活中，班主任要做发掘积极因素的有心人。对同学中的积极因 素应及时给予恰如其分的表扬与肯定，使学生感受到班集体的温暖，并由衷地热爱自己班级，加强师生情感的凝聚力，更有效地激励班主任搞好工作。

“人非草木，孰能无情”，情感激励在班主任队伍建设中起着举足轻重的作用。对班主任工作的情感激励 是多方面的：不仅有来自领导的，来自学生的，还有来自教师的，来自家长，来自班主任自己家庭的，来自社会的方方面面的，学校领导及上级教育主管部门要深入细致地研究、探讨班主任工作的规律，从多方面多渠道 发掘促进班主任做好工作的情感激励因素，让班主任老师自觉愉快地工作。

物质激励——待遇的吸引力。

物质利益是人类生活的重要保证。马克思曾经指出：人们为之奋斗的一切与他们的物质利益有关。关心人 们的物质利益，就是要不断地满足人们的基本生活资料，物质生活耐用品，文化耐用品的需要。物质利益也是激发人的主动性最具实效的激励因素，当然也是班主任队伍建设的保障。在班主任队伍建设中，不仅要注意在 目标、责任、情感上激励班主任，更需注意把物质激励和以上的精神激励有效地结合起来，以最大限度地发挥激励的作用。

首先，要搞好基本建设，改善办学条件。学校是教师和学生的主要活动场所。一个优美、整洁、舒适的校 园，可加强班主任对学校的留恋和热爱，反之，一个破旧不堪的校园可能会导致许多班主任心理上的无形压力，影响正常的教学情绪。因而，搞好学校基本建设，改善办学条件是班主任队伍建设的一个方面，我们不仅要 从宏观上利用教育经费搞好校园、教学楼、实验楼、办公楼、教师公寓的建设，还要从微观的角度努力改善办学条件，这将有利于班主任工作的顺利开展。

其次，改善班主任的生活、福利待遇。这是又一较强的激励因素，它可以迅速、及时、有效地调动班主任 的工作热情，也是使班主任队伍长期稳定的重要保证。学校必须根据条件适时地建立起物质激励的客观公平的评价体系以及与之相适应的物质激励措施。从目前的班主任队伍建设来看，我们不仅要按法律和政策落实教师 经费，还要及时解决班主任的居住条件，及时兑现班主任岗位责任津贴，使班主任工作得安心舒心。有些学校实行与人事制度改革相配套的工资制度改革就是一项很好的举措。

**第三篇：运用激励机制，加强班主任队伍建设**

随着现代化步伐的日趋加速，教师队伍建设也日渐规范化、科学化。建设一支素质高、有科学管理方法的班主任队伍，对培养跨世纪人才有着不可低估的意义。恰当地在班主任队伍建设中引进激励机制可以激发班主 任的内在动力，使他们在主动、自愿的动机作用下，向所期望的目标更加积极地工作，发挥更大的能动性，从而取得卓有成效的工作成绩。当然，班主任队伍建设中激励机制的运用不同于一般的企事业单位，它更明显地 体现在目标、责任、情感、物质等方面对班主任们工作主动性、积极性的激发上。

目标激励——事业的凝聚力

目标激励是根据工作目标来引导、激励和规范班主任工作行为的一种动力，是班主任出色地完成教育、教 学及班集体建设任务的重要保证。在运用目标激励过程中，应注重以下两点。

一、目标激励的时代性、社会性。

教育改革和发展对教师提出了新的更高的要求。怎样适应时代、社会要求，培养什么样的人和怎样培养人 成为班主任工作中的根本问题。新的世纪，班主任们面临着新的历史使命，跨世纪人才培养目标要求班主任不能做简单、封闭的“教书先生”，而要在教书，在班集体建设活动中多方位、多渠道地把社会变革、科技革命 等知识信息及时筛选，然后输送给学生，在给学生一个系统的智力框架的同时，必须注重学生的思想道德、劳动技能、身体心理、创造力等方面的和谐全面发展，从而培养出有理想、有顽强意志、有科学头脑的新一代，才能使中华民族在二十一世纪人才较量中立于不败之地。对班主任的目标激励不能仅停留在过去的传统作法上，而要随时给班主任注入带有浓郁时代气息的目标要求，强化其使命感。

由于各种因素的影响，“升学率”必然成为学校和社会关注的问题，因而引导班主任正确处理“升学率” 与“片面追求升学率”的关系至关重要。一方面要向班主任强调升学竞争意识，把向高一级学校输送合格的新生作为提高工作质量的一种动力和学校发展的重要条件，另一方面坚决反对违反教学规律的“加班加点”、“ 题海战术”，重智轻德，重升学考试科目轻非考试科目等错误做法，减轻学生学业负担，努力创造轻松愉快的学习环境，以利培养新型现代化合格人才。

二、目标激励的规范化、系统化。

学校要始终如一地把造就和培养具有较高政治素质、科学业务素质、教育科研素质和较强管理能力的跨世 纪班主任队伍放在工作的重要位置。在学校的目标管理中，班主任队伍建设应是一个重头项目，对班主任工作目标要明确，期望值要高，激发的力量才会强，还要适时对班主任工作加以点拨、指导。

１．要重视班主任的教育理论学习。

班集体管理其实是社会管理的缩影。要提高管理的水平和质量，有赖于理论和实践的有效结合。繁杂的班 集体建设，要求班主任具备较高的管理能力。因而，学习和吸收古今中外教育教学理论，深入领会党和国家的教育方针是班主任做好工作的有力保障。仅凭传统的经验是远远不够的，新时代要求班主任随时了解和接收新 的管理知识，提高自己的理论水平，以使班级和学校工作的目标和计划有更明确的方向。

２．目标内容

具体、明确。

在学校发展上，给班主任以具体明确的目标，从而使班主任队伍建设和班主任工作成为一项有计划、有目 的的行为。可根据学生不同年级、不同年龄特征，为班主任规定较明确具体的班主任工作目标。在班主任工作中，要尽量把学校阶段目标和各班具体短期目标结合起来，形成多维结构的目标体系。在执行中，还可按学期 对目标进行分解，并分阶段总结、评估和修改，作为下一个新目标制定的起点。

３、遵循规律，目标切实可行。

目标还得按照教育教学规律，从班主任工作中来，再回到班主任工作中去，才能有效。切实可行的目标，激励班主任队伍建设的规范化、系统化，把班主任和班级、学校紧紧联系在一起，使每个班主任意识到自己身上的重担，增强了进取心和事业心。

责任激励——竞争的鞭策力

根据教师职业的特点，从责任上激励班主任，创造一种竞争奉献的氛围，可强化班主任的角色意识和对工 作职责的认识，激励和鞭策班主任敬业乐业。许多学校都有成功的做法，现提供几种：

一、以老带新，以老促新，重在培养年轻、优秀、骨干、特色班主

任。

学校可开展“师徒帮带结对子”的岗位责任培训，建立健全正副班主任、班主任资格聘任制，要求刚参加 工作的青年教师做为期一年或一年以上的副班主任，充分发挥有经验的老班主任的“传帮带”作用，以老班主任的高尚师德、对事业的执着和奉献精神来感染副班主任，用年轻班主任的大胆开拓进取精神来激发老班主任，促使老少共进。要求正副班主任不仅“为人师表”，而且要“爱党爱国爱教爱校爱生”。放手让副班主任去做实际工作，要求他们参加班级管理，经常接触学生，了解学生思想、学习和生活情况，不断提高科学管理的 能力。学校对副班主任进行师德修养、业务水平、组织能力、参与管理等方面综合考评，从中挑选出年轻、优秀、骨干、特色的副班主任担任正班主任，大胆地给他们指路子、压担子，重点培养。对正班主任仍然实行资 格聘任制，不称职的可以解聘。打破传统的班主任“终身制”的格局，可极大地激发班主任的岗位责任感。

二、开班主任经验交流会，树典型、立标兵，使班主任学有榜样，干有方向。

学校每年举办班主任经验交流会，宣传班主任好的工作方法，先进事迹，为“评优”打好基础，请工作有 成绩、有特色的班主任介绍经验。同时不定期地组织班主任学习教育理论、兄弟学校的班级管理办法，在充分研讨的基础上形成共识，取别人之长补己之短。对成绩不明显的班主任给予定期的工作指导，尽量给他们提供 方便，解除后顾之忧，促使他们不断提高工作能力，树立干好班主任工作的自信心。在班主任中树典型、立标兵，用优秀班主任的奉献、创新精神来激发班主任的使命感，增强献身于班主任事业的自觉性。在班主任中开 展“讲师德、讲奉献、比工作、比成绩”的“比学赶帮”的竞赛活动。同时还要求每人每学期都作班主任工作小结，通过专题小结把班主任队伍建设的科学与科学地建设班主任队伍的实践有机地结合起来。

三、建立班主任工作量化考核制度，对班主任的“德、能、勤、绩” 进行考核，完善一 年一度的评选制度。

学校要对班主任工作效绩进行科学、公正的评价，并把评价结果作为奖惩、职务晋升的依据，这样就会对 班主任产生积极的促进效应。例如可依据《中小学教师考核实施细则》、《班主任工作考核实施细则》量化积分，本着客观、公正、准确的原则，增加考核评选的透明度，采取调查、问卷、汇报等多种方式，广泛听取教 师、学生及家长的意见，进行多方面考核。同时实行考核结果与一年一度的评选先进挂钩，与表彰奖励、晋级晋职挂钩，从而克服班主任工作中干与不干、干多干少、干好干坏一个样的现象，对班主任工作有更大的激励 作用。

责任激励把竞争引进了班主任队伍建设中，造成了一种既富挑战性，又有一定群体压力的情景和氛围，促 使班主任心理出现应激状态，提高心理活动水平，打破了原先工作中一成不变的沉闷现象，激发了广大班主任积极工作的士气和活力，强化了班主任的岗位责任意识，可使工作积极性和效果明显改观。

>

情感激励——领导感召力，师生情感融洽力

在班主任队伍建设中，领导是提高管理规范化、科学化水平的决策者，决策的好坏，直接关系到班主任队 伍建设的成败，因而领导一方面要在决策中统一认识，统一行动，通过教代会、党团员会、班主任会等直接宣传教育改革思想和其他学校班主任队伍建设中的有效举措；另一方面，要深入到班级的具体工作中，了解、掌 握班主任工作的新情况、新问题，听取广大班主任的意见，确保决策的民主化和切实可行。

孔子言：“其身正不令而行，其身不正虽令不从。”学校领导人员严以律己，廉洁奉公，以身作则的榜样 行为是无声的号令，是最有说服力的。要求班主任做到的，自己首先做到，这样才能激励班主任教师更积极、更忠诚地投入工作。其次，领导要大力弘扬知识分子的艰苦和无私奉献精神，教育广大师生树立正确的人生观、价值观，反对拜金主义，从严治校。形成良好的“校风”、“班风”、“教风”、“学风”，为班主任工作创造很好的外部环境。同时，领导更要理解、尊重、依靠、关心、信任广大班主任，既要在工作中为他们创设 机遇，提供锻炼他们能力的机会，积极支持和培养，使他们努力向上：又要在政治上给予关心，在生活上给予无微不至的关怀和帮助。如发展优秀班主任入党，解决班主任的后顾之忧，在住房，子女入学、就业，家属调 动，大龄青年的婚姻问题，老班主任的身体状况，日常烧气、供电、供水等方面都要给他们最大限度的照顾，使得他们安心工作。在某些政策上对班主任可适当“倾斜”，以充分调动每一位班主任的积极性。

班主任队伍建设中的情感激励不仅包括领导的感召力，还包含班主任具体工作中师生情感融洽力的激励。班集体活动主要是班主任和学生人与人间的活动，“情”是重要纽带。在班集体活动中常会有师生情感产生共鸣，激励学生也激励班主任的现象。要求班主任树立正确的学生观、教育观，要把握学生成长——成人——成 才的规律，尊重学生的主体地位，让学生在参与中自觉培养责任感、使命感，提高能力。要求班主任遵循教育学、心理学原理，根据学生的年龄、个性特征，施以不同的引导方法，引导学生积极向上，关心热爱班集体，把各人的分散的内动力凝聚成班级的整体内动力。在师生关系中，班主任要做情感投资的主动者，要毫不吝惜地“关心、爱护、尊重”学生。在日常学习和生活中，班主任要做发掘积极因素的有心人。对同学中的积极因 素应及时给予恰如其分的表扬与肯定，使学生感受到班集体的温暖，并由衷地热爱自己班级，加强师生情感的凝聚力，更有效地激励班主任搞好工作。

“人非草木，孰能无情”，情感激励在班主任队伍建设中起着举足轻重的作用。对班主任工作的情感激励 是多方面的：不仅有来自领导的，来自学生的，还有来自教师的，来自家长，来自班主任自己家庭的，来自社会的方方面面的，学校领导及上级教育主管部门要深入细致地研究、探讨班主任工作的规律，从多方面多渠道 发掘促进班主任做好工作的情感激励因素，让班主任老师自觉愉快地工作。

物质激励——待遇的吸引力。

物质利益是人类生活的重要保证。马克思曾经指出：人们为之奋斗的一切与他们的物质利益有关。关心人 们的物质利益，就是要不断地满足人们的基本生活资料，物质生活耐用品，文化耐用品的需要。物质利益也是激发人的主动性最具实效的激励因素，当然也是班主任队伍建设的保障。在班主任队伍建设中，不仅要注意在 目标、责任、情感上激励班主任，更需注意把物质激励和以上的精神激励有效地结合起来，以最大限度地发挥激励的作用。

首先，要搞好基本建设，改善办学条件。学校是教师和学生的主要活动场所。一个优美、整洁、舒适的校 园，可加强班主任对学校的留恋和

**第四篇：运用激励机制，加强班主任队伍建设**

随着现代化步伐的日趋加速，教师队伍建设也日渐规范化、科学化。建设一支素质高、有科学管理方法的班主任队伍，对培养跨世纪人才有着不可低估的意义。恰当地在班主任队伍建设中引进激励机制可以激发班主 任的内在动力，使他们在主动、自愿的动机作用下，向所期望的目标更加积极地工作，发挥更大的能动性，从而取得卓有成效的工作成绩。当然，班主任队伍建设中激励机制的运用不同于一般的企事业单位，它更明显地 体现在目标、责任、情感、物质等方面对班主任们工作主动性、积极性的激发上。

目标激励——事业的凝聚力

目标激励是根据工作目标来引导、激励和规范班主任工作行为的一种动力，是班主任出色地完成教育、教 学及班集体建设任务的重要保证。在运用目标激励过程中，应注重以下两点。

一、目标激励的时代性、社会性。

教育改革和发展对教师提出了新的更高的要求。怎样适应时代、社会要求，培养什么样的人和怎样培养人 成为班主任工作中的根本问题。新的世纪，班主任们面临着新的历史使命，跨世纪人才培养目标要求班主任不能做简单、封闭的“教书先生”，而要在教书，在班集体建设活动中多方位、多渠道地把社会变革、科技革命 等知识信息及时筛选，然后输送给学生，在给学生一个系统的智力框架的同时，必须注重学生的思想道德、劳动技能、身体心理、创造力等方面的和谐全面发展，从而培养出有理想、有顽强意志、有科学头脑的新一代，才能使中华民族在二十一世纪人才较量中立于不败之地。对班主任的目标激励不能仅停留在过去的传统作法上，而要随时给班主任注入带有浓郁时代气息的目标要求，强化其使命感。

由于各种因素的影响，“升学率”必然成为学校和社会关注的问题，因而引导班主任正确处理“升学率” 与“片面追求升学率”的关系至关重要。一方面要向班主任强调升学竞争意识，把向高一级学校输送合格的新生作为提高工作质量的一种动力和学校发展的重要条件，另一方面坚决反对违反教学规律的“加班加点”、“ 题海战术”，重智轻德，重升学考试科目轻非考试科目等错误做法，减轻学生学业负担，努力创造轻松愉快的学习环境，以利培养新型现代化合格人才。

二、目标激励的规范化、系统化。

学校要始终如一地把造就和培养具有较高政治素质、科学业务素质、教育科研素质和较强管理能力的跨世 纪班主任队伍放在工作的重要位置。在学校的目标管理中，班主任队伍建设应是一个重头项目，对班主任工作目标要明确，期望值要高，激发的力量才会强，还要适时对班主任工作加以点拨、指导。

１．要重视班主任的教育理论学习。

班集体管理其实是社会管理的缩影。要提高管理的水平和质量，有赖于理论和实践的有效结合。繁杂的班 集体建设，要求班主任具备较高的管理能力。因而，学习和吸收古今中外教育教学理论，深入领会党和国家的教育方针是班主任做好工作的有力保障。仅凭传统的经验是远远不够的，新时代要求班主任随时了解和接收新 的管理知识，提高自己的理论水平，以使班级和学校工作的目标和计划有更明确的方向。

２．目标内容

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第五篇：班主任激励机制**

班主任激励机制

班主任是学生的直接管理者，是班级工作的组织者、班集体建设的指导者、学生健康成长的引领者，是学校德育和实施素质教育的重要力量，班主任的工作直接影响着学校的学生管理工作。为进一步加强班主任队伍建设，建立班主任工作激励机制，激励更多优秀的、有能力、有热情的教职员工积极承担班主任工作重任，为学校的学生管理工作做出积极的贡献，全面推动学校各项工作，根据教育局《关于加强班主任队伍建设的意见》，结合我校实际，特制订本意见。

班主任在学校工作中非常重要，一个班的好坏在很大程度上取决班主任。因此，学校应该建立健全班主任工作激励机制，让有能力、有水平、有爱心、有责任心的老师担当班主任，同时，相应提高班主任的各种待遇。否则，使班主任们心灰意冷，丧失工作的激情，不愿意当班主任了。

一、选择班主任的标准

1.有爱心

班主任俗称“孩子王”，天天与学生直接打交道，必须要有一颗爱心，愿意和学生伴，主动接近学生，关心学生的学习和生活。

2.有责任心

责任心是做好班主任工作的前提，班主任事无大小，对每位学生都应负起责任。为什么有的家长会选择班级，关键看班主任。

3.有耐心

班级的事多，学生的事更多，需要班主任不仅细心，更要有耐心，去指导帮助学生，纠正他们的言行，克服学习和生活中的困难。

4.有能力

班主任并不是每位老师都能当的，能力最重要。善于组织班级活动，善于与学生交心，善于调动学生的积极性，需要两把刷子。

二、班主任具体激励政策

1.任何情况都要兑现班主任津贴，这是班主任应得的基本待遇。

2.把评优晋职向班主任倾斜，可以把当过班主任作为前提条件。

3.把当过班主任、当好班主任、当个优秀班主任作为班主任努力的目标。

4.尊重班主任的劳动，为班主任解决问题和困难，是校领导的主要任务。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！